

PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) SEKTOR PEMBANGKITAN MINAHASA

(THE EFFECT OF TRAINING, EDUCATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. PLN (PERSERO) GENERATION SECTOR MINAHASA)

Oleh:

Faraz Putri Nabilah¹**Bernhard Tewal²****Irvan Trang³**

**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail:

¹Faraznabilah@yahoo.com²tewalb@yahoo.com³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia sangat berpengaruh penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan atau keadaan emosional para individu terhadap apa yang ia kerjakan, baik itu secara positif ataupun negative. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Minahasa. Sampel penelitian berjumlah 40 karyawan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa, yang ditentukan dengan metode sensus Metode analisa menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan pendidikan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Pendidikan, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja.

Abstract : Human resources very important influential in the realize of organizational goals. Satisfaction employment was how feelings or emotional state individuals to what he did, whether it is positively or negative. This study aims to determine whether training, education and organizational climate effecting on job satisfaction of employees at PT. PLN (persero) Sector Generation Minahasa. The sampel was 40 at PT. PLN (persero) Generation Sector Minahasa bysensus methods. The anlysis method using multiple linear regression analysis. The result shows training, education and organizational climate giving positive and significant impact on job satisfaction. Training is not having a positive and significant effect on job satisfaction while education andorganizational climate have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Training, Education, Organizational Climate, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat berpengaruh penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Pada saat ini, cukup sulit memimpin dengan baik dalam satu organisasi/perusahaan, karena semakin beragamnya latar belakang sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya. Para karyawan sangat diharapkan untuk mampu mengembangkan kemampuan, cakap, terampil, ulet, efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Upaya untuk mewujudkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana kegiatan organisasi, sangat diperlukan melalui kegiatan pelatihan dan juga pendidikan yang dapat menambah kecakapan dan kemampuan dari para karyawan untuk permintaan jabatan serta diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerjanya dalam mencapai tujuan kerja yang ditetapkan.

Iklim organisasi di setiap organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada dalam organisasi. Karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaannya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga. Adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban.

Salah satu yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

PT. PLN (Persero) pada saat tertentu sering terjadi banyaknya keluhan masyarakat berkaitan dengan adanya pemadaman. Masyarakat sering mengeluhkan bahwa disaat sedang melakukan berbagai macam aktivitas, terjadi pemadaman tanpa pemberitahuan. Mungkin yang menjadi masalah yaitu memang disekitar tempat-tempat yang mengalurkan listrik mungkin terjadi gangguan. Disaat seperti itu menjadi hal yang penting bagi para karyawan yang menangani masalah dalam gangguan listrik tersebut. Jika para karyawan PT. PLN (Persero) mengikuti DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) dengan baik, cepat dan tepat mereka akan melaksanakan tugas untuk menangani masalah gangguan listrik tersebut. Dalam hal tersebut, bisa berdampak juga pada kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero)

Dengan demikian pengembangan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efisiensi di dalam melaksanakan pekerjaannya, dan juga kepuasan yang telah didapatkan oleh karyawan, akan lebih meningkatkan kinerja para karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisa dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
2. Menganalisa dan mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
3. Menganalisa dan mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
4. Menganalisa dan mengetahui pengaruh pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Henry Simamora (2004 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan

Pelatihan

Andrew E. Sikuladalam Mangkunegara (2011:44) yaitu Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pendidikan

Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

Iklim Organisasi

Simamora (2001 : 81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

Handoko (2008: 193) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hubungan pelatihan dan kepuasan kerja

Karyawan yang dilatih dan berkembang tentu akan merasakan dampaknya dalam pekerjaan yaitu berupa kemudahan dalam menyelesaikan tugas dan memahami apa yang akan dikerjakannya kemudian karyawan tersebut akan merasa puas karena pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Secara praktis dan teoritis, pada intinya pelatihan merupakan suatu kegiatan yang mempunyai tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Sehingga, jika tujuan telah dicapai sesuai dengan harapan yang ada di perusahaan, pastinya akan berdampak pada kepuasan yang ada pada individu karyawan tersebut. Dilihat dari penelitian terdahulu, penelitian Adesola, M.A, Oyenyi, K.O, Adeyemi, M.A (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan staf memiliki hubungan yang signifikan positif dengan kepuasan kerja. Selanjutnya juga penelitian Shahid Khawaja Fawad Latif Jan, Nasir Shaheen (2013) Hasil penelitiannya ada hubungan yang signifikan antara kepuasan pelatihan secara keseluruhan dan aspek pengembangan karyawan kepuasan kerja. H1 pada penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Hubungan pendidikan dan kepuasan kerja

Karyawan yang mengikuti pendidikan dengan baik juga pasti merasakan dampak yang baik bagi pekerjaannya, sehingga jika karyawan tersebut telah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik, pasti juga akan berpengaruh pada penilaian kinerja dari atasan untuk promosi jabatan, upah/gaji, lingkungan kerja dan lain- lain sehingga mempengaruhi kepuasan pada diri karyawan tersebut. Dilihat dari penelitian terdahulu, penelitian Netty Hardiana (2015), hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan karyawan PT Misaja Mitra Pati. Dalam penelitian Dina Adhiawati (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jadi yang dikemukakan dalam 2 penelitian ini yaitu pendidikan sama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. H2 pada penelitian ini yaitu Pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja

Iklim organisasi dalam hal ini sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan dimana seperti mendapat dukungan dari atasan membuat kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik lagi dan juga seperti karyawan yang merasa dihargai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dapat menciptakan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja. Dilihat dari penelitian terdahulu, penelitian I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra, I Nyoman Sudharma (2016), Hasil analisis menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian lain yaitu Collins Reuben Gaunya (2016), Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi tertentu iklim organisasi seperti identitas, manajemen konflik dan manfaat yang memiliki hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kepuasan kerja. H3 pada penelitian ini yaitu

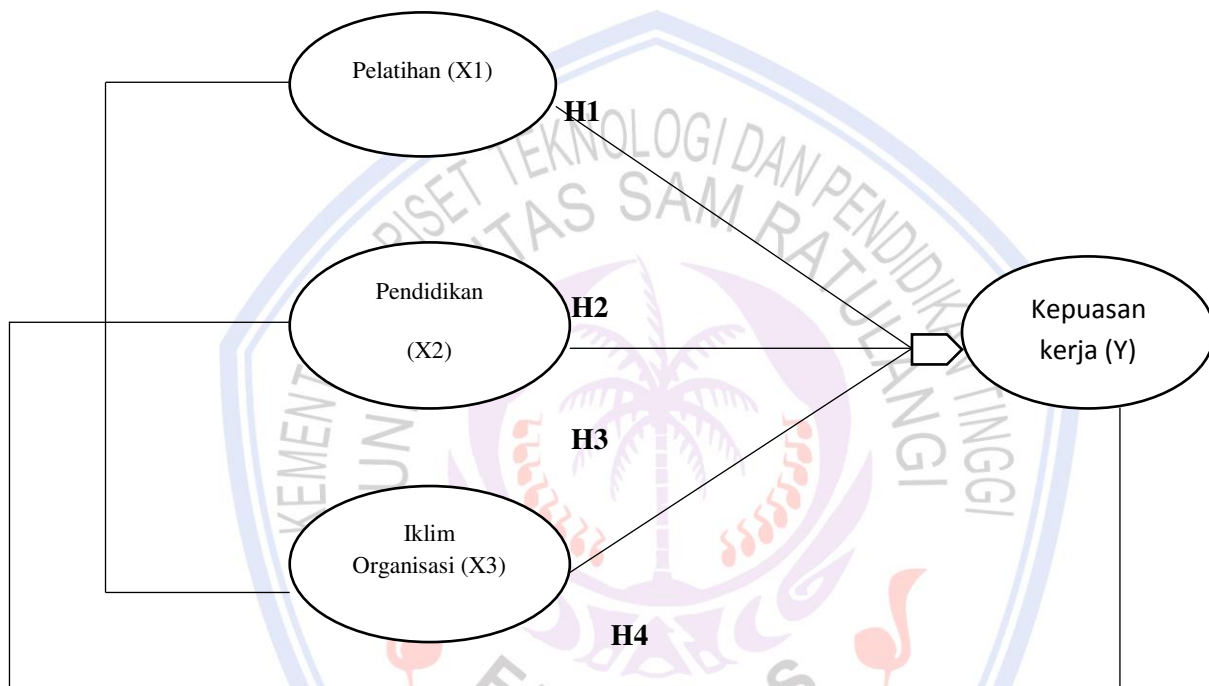
Iklm organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Hubungan pelatihan, pendidikan, iklim organisasi dan kepuasan kerja

Hubungan pelatihan, pendidikan, iklim organisasi selain dilihat secara parsial, ada dilihat juga secara simultan. Seperti jika karyawan mengikuti pelatihan dan pendidikan dengan baik, cepat dan tepat serta dalam iklim organisasi terjalin baik, pasti dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga terciptanya juga kepuasan kerja yang baik dalam diri karyawan. H4 pada penelitian ini yaitu Pelatihan, Pendidikan dan Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Literatur Skripsi (2017)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
2. Pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
3. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
4. Pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2006) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan organik atau karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa yang berjumlah 40 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus dimana metode yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. (Umar, 2005: 120), Jadi penulis mengambil sampel yaitu hanya karyawan organik saja dan yang dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

1. Metode kuesioner, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti dalam bentuk selebaran yang akan diisi oleh objek penelitian di tempat pelaksanaan penelitian dalam hal ini PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
2. Metode interview, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada responden secara langsung yang dalam hal ini karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
3. Metode observasi, merupakan metode pencatatan atau pengamatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala objek penelitian tersebut.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel (X1) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator : a) pelatih, b) metode pelatihan, c) fasilitas pelatihan, d) waktu pelatihan.
2. Variabel (X2) Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Indikator : a) faktor tujuan, b) faktor pendidik, c) faktor alat.
3. Variabel (X3) Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Indikator : a) struktur, b) standar-standar, c) tanggung jawab, d) pengakuan, e) dukungan, f) komitmen.
4. Variabel (Y) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikator : a) kondisi kerja, b) sistem administrasi, c) kesempatan untuk berkembang.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam hal ini digunakan skala lima tingkatan (Likert) yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Dengan penilaian skor sebagai berikut : Sangat Setuju: 5, Setuju: 4, Netral: 3, Tidak Setuju: 2, Sangat Tidak Setuju : 1.

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

Uji validitas adalah mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak di ukur. Hasil uji validitas yang didapat menunjukkan bahwa seluruh nilai

corrected item-total correlation mendapat $< 0,05$ dimana dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya / diandalkan. Bila suatu alat ukur dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas yang didapat menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach alpha mendapat $> 0,60$ telah memenuhi uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tahapan sebelum melakukan Analisis regresi linier berganda yaitu melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis itu sendiri menurut Sugiyono (2007; 284), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Pendidikan

X3 = Iklim Organisasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel X_1, X_2, X_3

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya suatu variabel independen dalam mempengaruhi variabel independen secara parsial

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. error
1 (Constant)	-2,230	4,128
X1	-0,19	,115
X2	,351	,161
X3	,363	,085

Sumber: Hasil Data Olahan, 2017

Hasil analisa dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -2,230 + 0,019 X_1 + 0,351 X_2 + 0,363 X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja; X1 = Pelatihan; X2 = Pendidikan; X3 = Iklim Organisasi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai X1 (Pelatihan), X2 (Pendidikan) dan X3 (Iklim Organisasi) tetap atau konstanta maka nilai Y (Kinerja) sebesar -2,230
2. Jika nilai X1 (Pelatihan) berubah sebesar 1 satuan, maka akan terjadi perubahan terhadap nilai Y sebesar 0,019 satuan.
3. Jika nilai X2 (Pendidikan) naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,351 satuan

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 2. Uji F

F	Sig.
13,875	,000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 13,875 > F_{tabel} = 2,026$ dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pelatihan (X1), Pendidikan (X2), dan Iklim Organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Uji T

Tabel 3. Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-,540	,592
X1	-,169	,867
X2	2,180	,036
X3	4,271	,000

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Dari hasil uji t bahwa Pelatihan (X₁) $t_{hitung} = -0,169 < t_{tabel} = 2,026$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,867 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolak H_a atau Pelatihan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Pendidikan (X₂) $t_{hitung} = 2,180 > t_{tabel} = 2,026$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,036 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Pendidikan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Iklim Organisasi (X₃) $t_{hitung} = 4,271 > t_{tabel} = 2,026$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Iklim Organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi pelatihan, pendidikan dan iklim kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa. Dalam hal ini, perusahaan harus terus lebih meningkatkan mutu dan kualitas dalam memberi pelatihan kepada karyawan serta lebih menimbulkan lagi rasa semangat tim untuk saling mempercayai dan saling membantu satu sama lain, sehingga bisa adanya terdapat kepuasan sendiri bagi setiap individu karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, mungkin saja terjadi karena bentuk pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk pelatihan dan juga disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan. Dari penelitian yang dilakukan dapat dikatakan pelatihan (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Ratag pingkan (2016), yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti pendidik yang memberikan pendidikan kepada karyawan, dapat diterapkan dengan baik pemahaman yang diberikan kepada karyawan. Dan juga, dalam PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa, pendidik yang memberikan Pendidikan harus lebih baik lagi untuk menggunakan waktu yang diberikan untuk Pendidikan dengan lebih terasa nyaman, menyenangkan dan produktif yang diterima karyawan sehingga karyawan lebih menerapkan dengan baik Pendidikan yang diberi oleh pendidik. Dari penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa Pendidikan (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Dina Adhiawati (2013) yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Hardiana (2015), yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H4) yang ada menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa iklim organisasi yang ada dalam PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Minahasa sudah bagus, hanya saja harus lebih dijaga dengan baik agar terjalin komunikasi yang lebih baik lagi dengan sesama karyawan atau atasan, sehingga dapat lebih memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dan dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi individu karyawan itu sendiri. Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra, I Nyoman Sudharma (2016), yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dengan penelitian sebelumnya oleh Anthonia Adenike (2011), yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif pada iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan, Pendidikan, dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
2. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Saran

1. PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Minahasa selama waktu pelatihan, waktu yang digunakan selama mengikuti pelatihan terasa tidak produktif dan membuat karyawan lebih terlatih untuk melakukan proses pekerjaan, dan juga Alat yang digunakan untuk menunjang pendidikan nanti harus ditingkatkan lebih baik lagi.
2. PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa disini walaupun sudah terbukti positif dan signifikan tetapi yang harus ditingkatkan lebih baik lagi oleh karyawan yaitu Tanggung jawab yang diberikan perusahaan harus lebih memotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terlebih khusus pada aspek pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi dan juga dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthonia Adenike (2011) “*Organizational Climate as a Predictor Of Employee Job Satisfaction: Evidence From Covenant University*”. *Business Intelligence Journal*, Volume 4 No. 1, Page 152-166
- Anwar Prabu Mangkunegara (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Dina Adhiawati (2013) Pengaruh pendidikan dan pelatihan, modal sosial terhadap kepuasan kerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional studi pada biro umum bagian kesekretariatan sekretariat daerah provinsi jawa tengah. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*, Volume 10 No.2, Hal 115-127
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pernada Media Group
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manjemen personalia sumber daya manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Heidrajrachman dan Husnan Suad. 2002. “*Manajemen Personalia*”, UGM, Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE _____ 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Husein Umar (2010:78) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra, I Nyoman Sudharma. (2016). Pengaruh Iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 5 No. 9, Hal 5524-5553.
- Malayu S.P Hasibuan . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Netty Hardiana (2015) Pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No. 1, Hal 31-45.
- Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 3. Hal 407-418.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. _____, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenambelas. Alfabeta. Bandung.
- _____, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.